



ABDIMAS BERKARYA

Jurnal Pengabdian Masyarakat Berkarya

DOI : <https://doi.org/10.62668/berkarya.v2i01.499>

WORKSHOP MEMBANGUN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA ORGANISASI UNTUK MEWUJUDKAN INDEK KINERJA UTAMA

Agus Utomo¹, Anggoro Panji
Nugroho², Endang Brotojoyo³

^{1,2} Magister Manajemen, FEB-Undha
Surakarta, Indonesia

³Perbankan Keuangan, FEB-Undha
AUB Surakarta, Indonesia

Article History

Received : 03 Desember 2022

Revised : 28 Desember 2023

Accepted : 03 Februari 2023

Available Online : 28 Februari 2023

*Corresponding Author :

Nama : Agus Utomo

Email : agus_utomo@stie-aub.ac.id

Licensed Under

a Creative Commons

Attribution 4.0

International License



Abstrak

Tujuan kegiatan pengabdian adalah untuk membantu Organisasi Perangkat Daerah dalam proses membangun efektifitas penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), hal ini memiliki kepentingan kuat dalam upaya pencapaian Indeks Kinerja Utama (IKU) Organisasi Perangkat Daerah (OPD) setiap akhir Tahun Anggaran, seperti pemahaman regulasi perundangan, peraturan pemerintah maupun surat edaran Menteri PAN-RB, Memahami Renstra maupun Renja OPD dan mampu membangun pemahaman ASN untuk membantu pencapaian tujuan organisasi (OPD). Kegiatan di lakukan di kantor Pemkab Sukoharjo, yang diikuti oleh perwakilan OPD sesuai dengan penugasan. Proses Pelaksanaan workshop dilakukan meliputi kegiatan; Pre-test; pemaparan materi; praktik dan diskusi serta evaluasi; monitoring atas tugas Mandiri; dan diakhiri pelaksanaan Post-test untuk mengukur tingkat pengetahuan para peserta setelah mengikuti pelatihan. Dengan kegiatan dan metode ini, dipastikan peserta lebih mampu memahami dan menguasai proses penyusunan SKP dan pemahaman akan pentingnya IKU OPD, serta kesadaran bahwa perilaku PNS sangat penting mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hasil yang dicapai diuji secara deskriptif dan uji signifikansi, disimpulkan bahwa apa yang dilaksanakan dalam workshop ini sudah sesuai dengan target yang telah direncanakan.

Kata kunci: Indeks Kinerja Utama, Sasaran Kinerja Pegawai, Tujuan OPD

Abstract

The purpose of community service activities is to assist Regional Apparatus Organizations in the process of building the effectiveness of preparing Employee Performance Targets (SKP), this has a strong interest in efforts to achieve the Main Performance Index (IKU) of Regional Apparatus Organizations (OPD) at the end of each Fiscal Year, such as understanding regulations laws, government regulations and circulars of the Minister of PAN-RB, Understanding the OPD Strategic plans and work plans, being able to build ASN understanding to help achieve organizational goals (OPD). The activity was carried out at the Sukoharjo Regency Government office, which was attended by OPD representatives according to the assignment. The workshop implementation process includes activities; Pre-test; material exposure; practice and discussion, evaluation; monitoring of independent tasks; and ended with the implementation of the Post-test to measure the participants' knowledge level after attending the training. With these activities and methods, it is ensured that participants are better able to understand and master the SKP preparation process and understand the importance of OPD KPIs, as well as awareness that civil servant behavior is very important in supporting the achievement of organizational goals. The results achieved were tested descriptively and tested for significance. It was concluded that what was carried out in this workshop was by the planned targets.

Keywords: Main Performance Index, Employee Performance Targets, OPD Goals

PENDAHULUAN

Dalam rangka pengembangan karir dosen, melalui pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, dalam bentuk Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM). Fakultas Ekonomi Bisnis UNDHA AUB Surakarta, melaksanakan kegiatan workshop pengelolaan sumber daya manusia terkait dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dalam upaya pencapaian Index Kinerja Utama (IKU) Organisasi Perangkat Daerah Wilayah Surakarta, yang dilaksanakan di Kabupaten Sukoharjo pada awal bulan Januari 2023. Para peserta merupakan perwakilan OPD wilayah Surakarta antara lain diwakili oleh staff OPD Kota Surakarta, Wonogiri, dan Sukoharjo. Dalam Workshop, selaku ketua penyelenggara Oviandrea Ningrum, menyatakan sangat puas atas pelaksanaan kegiatan workshop terkait dengan pemahaman pentingnya SKP untuk mendukung IKU yang ditetapkan oleh OPD masing-masing wilayah, mengingat bahwa Pencapaian IKU harus didukung sepenuhnya oleh SKP yang dicapai oleh setiap pegawai pada setiap OPD. Dengan pencapaian IKU diharapkan mampu menggambarkan kerja keras OPD dalam mendukung Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Daerah.

Pemahaman atas SKP sangat penting bagi pegawai, apabila pemahaman ini dikuasai oleh seluruh unsur pegawai dalam OPD maka akan memberikan andil pada pencapaian tujuan organisasi. Pada penelitian yang dilakukan oleh Karmilasari dan Pahlevi menyatakan Sebagian besar pegawai lemah dalam pemahaman dan proses penyusunan SKP, antara lain: 1). Uraian tugas jabatan untuk penelitian dan pengolahan data OPD belum selaras dengan tugas mereka dikantor, 2) seringnya kehilangan dokumen yang berupa paper dalam penyimpanannya. 3) kinerja pengisian pegawai tidak sesuai dengan tugas ataupun jabatannya, (Karmilasari & Pahlevi, 2021)

Tujuan organisasi yang jelas dapat mendorong upaya karyawan di seluruh organisasi akan berkinerja tinggi. Tetapi jika karyawan tidak mengetahui apa tujuan organisasi, karyawan tersebut kehilangan kemampuan yang mereka miliki untuk menuju pencapaiannya. Mengkomunikasikan tujuan organisasi kepada karyawan sangat penting untuk mencapai hasil yang diinginkan. Sebagian besar organisasi yang sukses telah beralih dari proses penilaian karyawan tradisional ke proses manajemen kinerja yang lebih moderat yang mengikat kinerja karyawan ke kinerja organisasi melalui misi, visi, dan nilai-nilainya.



Gambar 1. Sesi Diskusi

Secara umum manajemen telah menemukan bahwa ketika mereka berusaha mewujudkan tujuan organisasi, seringkali menghadapi kendala pada tingkat pencapaian, hal ini salah satunya disebabkan oleh kinerja karyawan tidak memberikan dukungan yang optimal pada organisasi. Maka disinilah kita dapat memahami betapa pentingnya dukungan kinerja pegawai pada upaya pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Dalam rangka untuk memaksimalkan tujuan organisasi, sangat dibutuhkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi atau perusahaan, karena dengan perilaku kinerja yang optimal, mereka sangat berperan penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Tidak dapat dipungkiri, setiap manajer pasti berpikir keras dalam upaya mendorong kinerja para karyawannya. Salah satu fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi adalah mengatur. Di mana fokus utamanya adalah menentukan kegiatan apa yang harus diselesaikan untuk mencapai tujuan organisasi, fungsi inilah yang menyatukan dan membangun hubungan formal antara karyawan, sumber daya fisik dan keuangan yang digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, (DeCenzo et al., 2016) Peran manajemen adalah sebuah proses untuk pencapaian tujuan organisasi, dengan demikian untuk mencapai tujuan tersebut terdapat aktivitas perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan yang efektif organisasi sebagai fungsi utama dari manajemen, (UKEssay, 2018). Kinerja pegawai sangat penting, mengingat perannya untuk mewujudkan tujuan organisasi, baik jangka pendek (satu tahun) maupun jangka menengah (lima tahun). Kinerja karyawan atau pegawai adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan hasil kerja yang berasal dari organisasi, (Priansa, 2018) , dengan kinerja pegawai yang optimal akan mampu mewujudkan tujuan organisasi, pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) lasim disebut dengan Indek Kinerja Utama (IKU).

Setiap organisasi dalam melaksanakan aktivitas, dipastikan merujuk pada rencana strategis (renstra) yang memuat visi dan misi serta tujuan, sasaran, kebijakan, program dan kebijakan - kebijakan yang disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi. Dalam organisasi pemerintah dikenal dengan nama Indek Kinerja Utama (IKU).(Permendagri RI No 86, 2017). Organisasi melibatkan desain pekerjaan individu dalam organisasi dan memutuskan cara terbaik untuk melakukan departementalisasi, atau mengelompokkan pekerjaan ke unit kerja untuk mengoordinasikan upaya secara efektif ,(Robbins & Judge, 2018). Salah satu fondasi utama dalam menerapkan manajemen kinerja adalah pengukuran kinerja dalam rangka menjamin adanya peningkatan dalam pelayanan publik dan meningkatkan akuntabilitas dengan melakukan klarifikasi output dan outcome yang akan dan seharusnya dicapai untuk memudahkan terwujudnya organisasi yang akuntabel.(Menpan RB Ri No. 53, 2014).

Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara kinerja yang (seharusnya) terjadi dengan kinerja yang diharapkan. Pengukuran kinerja ini dilakukan secara berkala (triwulan) dan tahunan. Pengukuran dan perbandingan kinerja dalam laporan kinerja harus cukup menggambarkan posisi kinerja instansi pemerintah, (Menpan RB Ri No. 53, 2014).

Indikator Kinerja Utama adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis operasional. Setiap lembaga atau Instansi pemerintah wajib merumuskan Indikator Kinerja Utama sebagai suatu prioritas program dan kegiatan yang mengacu pada sasaran strategis dalam RPJMD dan RENSTRA Satuan Kerja Perangkat Daerah, (Peraturan Pemerintah RI. 30, 2019). Indikator Kinerja Utama pada Unit Organisasi setingkat Eselon II/SKPD/Unit kerja mandiri sekurang-kurangnya adalah Indikator keluaran (Out Put) untuk mendukung pencapaian sasaran strategis. Dalam arti yang paling luas, pengertian KPI (Key Performance Indicator) adalah alat atau matriks pengambilan keputusan yang berguna untuk memudahkan organisasi atau perusahaan dalam mengukur kinerja individual serta membantu mengevaluasi kinerja organisasi itu sendiri untuk mencapai tujuan visi strategi yang dimiliki. (Peraturan Pemerintah RI. 30, 2019).



Gambar 2. Akhir Sesi Post Test

Penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) diharapkan mampu mendukung upaya pemerintah baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah dalam memberikan pelayanan publik, hal ini sejalan dengan Core Value ASN. Core Values "BerAKHLAK" dan Employer Branding Aparatur Sipil Negara (ASN) "Bangga Melayani Bangsa" resmi diluncurkan oleh Presiden Republik Indonesia Joko Widodo. Peluncuran Core Values ini bertujuan untuk menyeragamkan nilai-nilai dasar (core values) bagi seluruh ASN di Indonesia sehingga dapat menjadi fondasi budaya kerja ASN yang profesional. Core values BerAKHLAK yang dimaksud merupakan singkatan dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Humas Menpan RB (2021). Penataan Kinerja ASN menjadi aspek yang mampu menjamin obyektivitas pembinaan dan pendayagunaan ASN

untuk memberikan pelayanan publik yang optimal. Kinerja ASN harus dikelola dengan mendasarkan pada system karier dan prestasi kerja. Maka penilaian perlu dilakukan atas dasar perencanaan kinerja pada tingkat individu serta unit kerja maupun organisasi. Hal ini tentu saja harus memperhatikan antara lain; target, capaian hasil, manfaat yang dapat dicapai serta perilaku ASN dengan merujuk peraturan yang ada.

SKP yang telah disusun dan disepakati sebagaimana dimaksud ditandatangani oleh PNS dan ditetapkan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS, ditetapkan setiap tahun pada bulan Januari. (Peraturan Pemerintah RI. 30, 2019). Dalam PP tersebut pada pasal 44, menyatakan Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip: obyektivitas; terukur; akuntabel; partisipatif; dan transparansi. Penilaian Kinerja PNS sebagaimana dimaksud, dilaksanakan dalam suatu Sistem Manajemen Kinerja PNS yang terdiri atas: a. perencanaan kinerja; b. pelaksanaan, Pemantauan Kinerja, dan pembinaan kinerja; c. penilaian kinerja; d. tindak lanjut; dan e. Sistem Informasi Kinerja PNS, (Peraturan Pemerintah RI. 30, 2019).

Hal tersebut mengandung makna, bahwa dalam penilaian kinerja melalui SKP tetap memperhatikan perilaku kerja PNS atau ASN. Aspek perilaku kerja inilah yang perlu disadari oleh ASN, bahwa SKP sangat tergantung pada perilaku individu dalam bekerja, keragaman perilaku ASN dalam organisasi yang bersifat heterogen harus mampu diberdayakan untuk pencapaian tujuan OPD yang disebut dengan IKU. Maka aspek kecermatan pengelolaan SKP harus mencermati.

1. Pertama: Uraian tugas jabatan yang jelas maka data harus selaras dengan tugas pegawai pada OPD,
2. Kedua: Kecermatan dalam administrasi penyimpanan dokumen pendukung penilaian dalam SKP;
3. Ketiga: Masih dijumpai pengisian SKP tidak sesuai dengan tugas maupun jabatannya. Diluar ketiga hal tersebut aspek lain yaitu sarana pendukung berbasis teknologi informasi, misalnya SKP dilakukan secara online atau kesediaan Sistem Informasi SKP.

Hal ini akan mampu mendukung efektifitas dalam penilaian prestasi kerja, artinya tugas jabatan yang melekat pada tugas pokok fungsi ASN sangat terkait dengan rencana kerja tahunan atau IKU, maupun Rencana Strategis atau RPJMD.

Bahwa SKP online memiliki pengaruh yang bermakna/signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, (Putri & Frinaldi, 2022). Sistem informasi sasaran kerja pegawai yang dapat memudahkan proses penilaian berdasarkan sasaran kerja individu pegawai dan perilaku pegawai. (Yordhianswi & Yustanti, 2017). Sasaran Kerja Pegawai (SKP) disusun dan ditetapkan sebagai rencana operasional pelaksanaan Kegiatan Tugas Jabatan, dengan mengacu pada Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja) tahunan organisasi, (Hazrati, 2017). Maka sangat meyakinkan bahwa dalam amanat PP, menyatakan SKP bagi pejabat pimpinan tinggi, menurut PP ini, disusun berdasarkan perjanjian kinerja Unit Kerja yang dipimpinnya dengan memperhatikan: a. rencana strategis; dan b. rencana kerja tahunan. (Peraturan Pemerintah RI. 30, 2019). Hal ini menunjukkan bahwa SKP setiap

individu ASN terkait erat dengan SKP yang harus dicapai oleh atasan langsung, karena sangat terkait dengan renstra OPD maupun renja tahunan OPD. Antara individu ASN/PNS kinerja-nya dalam bentuk SKP, terkait dengan SKP Pimpinan OPD, maka selayaknya dalam OPD harus terdapat harmonisasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi antara individu, kelompok (bagian) dan Pimpinan organisasi. Menurut PP, proses penyusunan SKP, dilakukan dengan memperhatikan:

- a. Perencanaan strategis Instansi Pemerintah;
- b. Perjanjian kinerja;
- c. Organisasi dan tata kerja;
- d. Uraian jabatan; dan/atau
- e. SKP atasan langsung, (Peraturan Pemerintah RI. 30, 2019).

Sebagai upaya untuk memaksimalkan kinerja ASN, pemerintah melakukan penyederhanaan birokrasi, salah satunya adalah adanya proses penyetaraan dari jabatan administrasi (JA) ke dalam jabatan fungsional (JF), hal ini dilakukan pemerintah agar birokrasi mampu menciptakan efektifitas kerja pelayanan, ASN yang dinamis dan professional, hal ini merupakan upaya pemerintah untuk meningkatkan kinerja pelayanan kepada masyarakat. Era digital dan cepatnya pergerakan informasi membuat pemerintah juga harus “agile” dan mampu beradaptasi dengan perubahan yang cepat. Proses tata Kelola di pemerintahan harus efektif dan efisien agar kita tidak tertinggal dengan negara lain, (Asmarani, 2023). Terkait dengan hal tersebut pola penilaian SKP pada pejabat fungsional harus mempertimbangkan penilaian angka kredit.

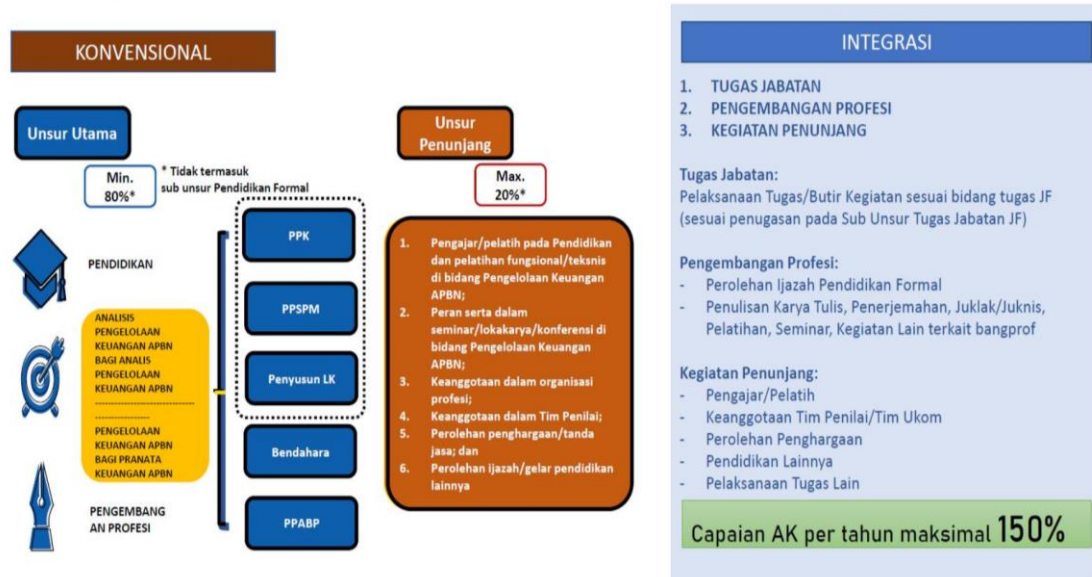
Gambar. 3. Perbedaan antara Angka Kredit Konvensional dan Angka Kredit Integrasi

	AK Konvensional	AK Integrasi
Dokumen Penilaian Kinerja	Pemisahan SKP (penilaian Kinerja) dan DUPAK (penilaian angka kredit)	Butir kegiatan diintegrasikan dalam SKP JF
Angka Kredit untuk Kenaikan Pangkat/ Kenaikan Jenjang	AK Kredit akan diakumulasikan dalam kenaikan pangkat ataupun kenaikan jenjang. AK untuk kenaikan pangkat/jenjang dari unsur utama (minimal 80%) dan unsur penunjang (maksimal 20%)	AK diakumulasikan untuk kenaikan pangkat dalam satu jenjang, dan di-reset pada saat kenaikan jenjang jabatan. AK untuk kenaikan pangkat hanya dari unsur Tugas Jabatan
Pelaksanaan Tugas	Adanya pembagian Unsur pelaksanaan kegiatan yang akan dinilai AK, yaitu Unsur Utama (Pendidikan, Tugas Jabatan, Pengembangan Profesi) dan Unsur Penunjang	Pembagian kegiatan yang dinilai AK terdiri dari Tugas Jabatan, Pengembangan Profesi (termasuk dari ijazah pendidikan formal, diklat, dan seminar), dan Kegiatan Penunjang

Sumber: (Badan Kepegawaian Negara No. 11, 2022)

Sehubungan dengan Jabatan Fungsional, proses penilaian SKP dilakukan dengan menggunakan hasil pengukuran kinerja yang dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS. Khusus pejabat fungsional, penilaian SKP dapat mempertimbangkan penilaian dari Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional. (Peraturan Pemerintah RI. 30, 2019).

Gambar.4. Perbedaan Kegiatan JF Konvensional dan Integrasi



Sumber: (Badan Kepegawaian Negara No. 11, 2022).

Bagi ASN yang berubah status memiliki Jabatan fungsional harus memahami peraturan ini, sehingga disamping menjalankan tupoksi, secara administrasi ASN harus menyusun PAK, sehingga mampu mencapai Angka Kredit pertahun pada angka maksimal 150%. ASN dengan Jabatan fungsional harus memahami tugas Jabatan, Pengembangan Profesi dan Kegiatan Penunjang, hal tersebut sebagai dasar evaluasi pencapaian kinerja ASN yang memiliki Jabatan Fungsional. Konten naskah memuat bagian-bagian Pendahuluan, Metode Penerapan, Hasil dan Ketercapaian Sasaran, Kesimpulan, Ucapan Terimakasih, dan Daftar Pustaka. Pastikan dalam konten naskah, kecuali pada bagian ucapan terima kasih, tidak mengandung identitas personal maupun afiliasi para penulis. (Badan Kepegawaian Negara No. 11, 2022).

Paguyuban Ketrampilan Kampung Gambirsari Joglo Banjarsari Surakarta merupakan bagian dari PKK Kampung Gambirsari Joglo Banjarsari Surakarta. Karena Pandemi Covid-19 maka kegiatan PKM yang datang perwakilan dari Paguyuban Ketrampilan Gambirsari Joglo Banjarsari Surakarta, karena perwakilan ini adalah anggota yang benar-benar antusias untuk mendapatkan pelatihan. Diharapkan setelah pelatihan anggota Paguyuban Ketrampilan Kampung Gambirsari Joglo Banjarsari Surakarta dapat meningkatkan ketrampilannya dengan membuat sendiri atau menularkan pengalaman dan ketrampilannya kepada anggota PKK Kampung Gambirsari Joglo Banjarsari Surakarta lainnya atau masyarakat yang membutuhkan atau yang menginginkan pelatihan batik eco-print di lingkungannya.

Kecamatan Banjarsari, Surakarta adalah kecamatan yang terletak di pusat kota Solo, Provinsi Jawa Tengah, Indonesia. Stasiun Solo Balapan, Terminal Tirtonadi dan Sungai kali pepe berada di kecamatan ini (Bella Cynthia Ratnasari, 2018) (novita rusdiyana, 2018). Dipilihnya kampung Gambirsari karena selain dekat dengan area kampus, terutama Paguyuban Ketrampilan Kampung Gambirsari Joglo Banjarsari Surakarta bersedia menerima dan mau menerima pelatihan dari tim PKM pasca Pandemi-19.

Anggota PKK kampung Gambirsari sudah peduli dengan lingkungan, ini dapat dilihat pada saat pelatihan pengelolaan lingkungan yang telah dilakukan dengan membuat pupuk organik dari air cucian beras (Sapariyah et al., 2022). Sehingga saat tim PKM datang untuk menawarkan kegiatan produktif pasca pandemi covid-19, ditawarkan oleh ketua PKK kepada anggota Paguyuban Ketrampilan Kampung Gambirsari Joglo Banjarsari Surakarta dan mereka memilih untuk dilatih membuat batik eco-print yang ramah lingkungan dan masih jarang ada di kota Solo sebagai kota Batik

Karena Pandemi Covid-19 masih mengintai, pelaksanaan pelatihan batik eco-print mendapatkan izin oleh bapak lurah Joglo Bapak Haryo Seno, tetapi pelaksanaan di ruang terbuka. Sehingga pelaksanaan pelatihan dilakukan di teras rumah ibu Endang Eko pensiunan guru SMP Negeri 4 Surakarta.

METODE PELAKSANAAN

Dalam Pelaksanaan Kegiatan PKM, Metode pelaksanaan telah dilakukan sesuai dengan jadwal pelaksanaan kegiatan, Adapun tahap pelaksanaannya meliputi:

- 1) Peserta melakukan Proses Pre-test untuk mengukur pengetahuan awal peserta pelatihan
- 2) Proses Workshop berupa pemaparan materi kepada peserta
- 3) Proses Praktik dan Diskusi serta Evaaluasi
- 4) Proses Monitoring atas Tugas Mandiri.
- 5) Pelaksanaan Post-test untuk mengukur tingkat pengetahuan para peserta setelah mengikuuti pelatihan.

HASIL PEMBAHASAN

Hasil Analisis.

Pembagian angket kepada peserta, untuk tujuan Pre-Test, model soal dengan Multiple-Choice, untuk memperoleh data pemahaman awal peserta workshop. Hal ini dilakukan sebelum penyajian materi pelatihan maupun tugas mandiri, sehingga diperoleh gambaran kemampuan awal rata-rata peserta workshop. Adapun angket terdiri 10 butir pertanyaan meliputi:

1. Regulasi yang mengatur tentang SKP saat ini adalah?
2. Prinsip-prinsip penilaian kinerja ASN adalah sebagai berikut, kecuali?
3. Dalam proses penyusunan SKP dilakukan dengan memperhatikan?
4. Indikator Kinerja Individu disusun dengan memperhatikan kriteria sebagai berikut, kecuali?

5. Target Kinerja ASN Meliputi Aspek?
6. SKP Bagi Pejabat Fungsional Disusun Berdasarkan SKP Atasan Langsung Dan Organisasi / Unit Kerja Dengan Memperhatikan Hal-Hal Dibawah Ini, Kecuali?
7. Aspek Penilaian Perilaku Kerja Pada SKP Meliputi?
8. Penilaian Kinerja ASN dinyatakan dengan sebutan atau predikat BAIK apabila?
9. Penilaian Kinerja ASN dilakukan pada?
10. SKP yang telah ditandatangani oleh ASN dan ditetapkan oleh Pejabat Penilai Kinerja ASN ditetapkan pada?

Dari pembagian angket kepada peserta, terkait dengan Pre-test dan Pos-test atas 10 butir pertanyaan, dari 15 peserta dalam pelaksanaan Workshop pengabdian pada masyarakat dapat disajikan skor nilai pre-test dan post-test sebagai berikut:

Tabel 1. Skor Pre-test dan Post-test Peserta Workshop

Nomor Peserta	<i>Pre-Test</i>	<i>Post-Test</i>
1.	75	95
2.	80	90
3.	85	95
4.	70	85
5.	80	90
6.	75	85
7.	75	95
8.	80	95
9.	70	90
10.	80	95
11.	70	90
12.	65	95
13.	75	85
14.	70	85
15.	75	90

Sumber: Data diolah 2023

Dari hasil skor tersebut, selanjutnya di analisis perilaku peserta workshop hasil analisis sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Deskriptif Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 Pre-Test	75,0000	15	5,34522	1,38013
Post-test	90,6667	15	4,16905	1,07644

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diperoleh nilai rerata pada Pre-test sebesar 0,75 dan pada Post-test sebesar 0,9066. Hal ini mengandung makna, bahwa terjadi perbedaan skor nilai pemahaman pada saat dilakukan Pre-test dan Post-test para peserta workshop. Dengan adanya pemberian materi workshop terjadi peningkatan pemahaman. peserta workshop setelah mendapatkan pemaparan materi pelatihan, pemahaman mereka terjadi peningkatan sebesar 15,66 (90,66-75). Dengan workshop yang dilakukan oleh tim PKM FEB Undha AUB Surakarta, peserta workshop semakin memahami dan menguasai regulasi dan manfaat penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) bagi upaya pencapaian tujuan organisasi atau OPD. Sehingga kegiatan workshop semacam ini penting untuk dilakukan, hal ini ditunjukkan pada peningkatan skor post-test.

Tabel 2. Hasil Uji Signifikansi

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	Pre-Test - Post-test	-15,66667	5,62731	1,45297	-18,78297	-12,55036	-10,783	14	,000

Sumber: Data Diolah 2023

Selanjutnya dari hasil uji signifikansi yang disajikan pada table 2, dapat dijelaskan bahwa dengan pelaksanaan workshop yang dilakukan oleh tim PKM FEB Undha AUB Surakarta, materi pelatihan yang disajikan mampu meningkatkan pemahaman secara signifikan (skor Sig (2-tailed) $0,000 < 0,050$, hal ini dapat dijelaskan bahwa pemberian teknik workshop yang telah disajikan terkait dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) bagi upaya pencapaian pemahaman, sangat bermakna atau penting bagi peserta, pelaksanaan workshop berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan pemahaman peserta workshop.



Gambar 5, Diskusi Hasil Workshop

Tindak Lanjut Pelatihan.

Merujuk pada PP. 30 Tahun 2019, tentang Manajemen Kinerja, PP tersebut selanjutnya didukung dengan ditetapkannya SE Menpan-BR No, 3 Tahun 2021. Tentang Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai dan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Tahun 2021. Perubahan penting dalam SE tersebut yang merujuk pada PP. 30/2019 adalah bahwa penilaian kinerja wajib dilaksanakan dalam kerangka Sistem Manajemen kinerja PNS. Dimulai dari aspek perencanaan kinerja sampai dengan tindak lanjut hasil penilaian kinerja. Hal tersebut dapat dimaknai sebagai upaya agar PNS/ASN memahami bahwa indeks kinerja individu dalam bentuk Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dapat diukur dan memiliki kontribusi terhadap pencapaian kinerja organisasi yang dikenal dengan Indeks Kinerja Utama. Pemahaman ini menjadi penting bagi PNS/ASN bahwa perilaku kerja individu sangat berhubungan erat dengan kinerja organisasi atau OPD. Kinerja organisasi dapat tercapai dengan optimal jika kinerja PNS dapat dicapai secara maksimal. SKP menggambarkan perilaku kerja, maka perilaku PNS sangat berpengaruh penting terhadap kinerja organisasi.

Perilaku Kerja memiliki dukungan penting untuk membangun komitmen PNS dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, sehingga mampu mewujudkan birokrasi yang kapabel, akuntabel dan melayani. Kinerja PNS/ASN sangat signifikan dalam upaya mencapai tujuan organisasi dan pelayanan publik. Core Values ASN "BerAKHLAK" merupakan branding ASN, yang akan mampu mewujudkan budaya kerja yang professional. (Humas Menpan RB (2021), n.d.). Dengan Core Values ASN bisa menjadikan budaya kerja professional, namun juga mampu digunakan sebagai sarana adaptasi ASN ketika melakukan mobilisasi antar instansi pemerintah, (Maksin et al., 2022). OPD perlu menyiapkan sarana pendukung agar proses penyusunan SKP agar indeks kinerja individu ASN/PNS dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien,

Dengan ketersediaan system informasi yang adaptif akan dapat memudahkan proses penilaian perilaku pegawai berdasarkan sasaran kerja individu (Yordhianswi & Yustanti, 2017), apabila didukung dengan fasilitas online dalam penyusunan SKP akan memiliki manfaat penting dalam melakukan penilaian prestasi kerja pegawai. (Putri & Frinaldi, 2022). Perlu peningkatan sosialisasi yang lebih efektif yang berhubungan dengan tujuan organisasi utamanya OPD, Dengan memahami Renstra maupun rencana kerja tahunan OPD pelaksanaan penilaian SKP akan selaras dengan Index Kinerja Utama Organisasi (IKU), (Hazrati, 2017)

Pentingnya Sasaran Kinerja Pegawai dan hubungannya dengan Index Kinerja Utama (IKU) dari OPD, berikut beberapa tujuan proses penyusunan SKP agar efektif:

1. Organisasi perangkat daerah harus secara maksimal melakukan sosialisasi berbagai regulasi terkait dengan penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)
2. Memaksimalkan sosialisasi Visi, Misi dan Tujuan Pimpinan Daerah baik Walikota/Bupati, agar para Pegawai memahami Renstra, Renja dan Tahunan OPD.
3. Sasaran Kinerja Pegawai merupakan gambaran perilaku individu, maka Core Values ASN "BerAKHLAK" merupakan branding ASN perlu disosialisasi secara konsisten
4. Dukungan sistem informasi dalam pengelolaan administrasi kepegawain terkait penilaian SKP sangat mutlak diperlukan pada setiap OPD.
5. Agar SKP dapat menggambarkan kondisi yang real time atas perilaku kinerja PNS/ASN maka pengembangan tabulasi data kinerja dapat didukung fasilitas online.

Tim pengabdian masyarakat FEB Undha AUB Surakarta, juga merekomendasikan pada kegiatan workshop, memberikan saran agar OPD secara berkala melakukan kajian dalam bentuk kegiatan penelitian yang terprogram, terkait dengan Kinerja Pegawai (Employee Performance); Kepemimpinan Spiritual (Spiritual Leadership); Berbagi Pengetahuan (Knowledge Sharing) dan aspek variable perilaku lainnya. Hal ini bermanfaat untuk memetakan dan mengevaluasi perilaku pegawai dilingkungan OPD secara berkala.

KESIMPULAN

Dalam pelaksanaan Workshop yang diselenggarakan oleh Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM). Fakultas Ekonomi Bisnis UNDHA AUB Surakarta, melaksanakan kegiatan workshop pengelolaan sumber daya manusia terkait dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dalam upaya pencapaian Index Kinerja Utama (IKU) Organisasi Perangkat Daerah se Surakarta, Peserta merupakan pegawai yang secara langsung terlibat dalam penyusunan SKP pada OPD diharapkan dengan kekuatan pemahaman yang dimiliki dapat menjadi bekal yang penting untuk berkontribusi dalam proses sosialisasi dan penyusunan SKP pada OPD dimana peserta bekerja. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Index Kinerja Utama (IKU) OPD menjadi semakin bermakna, manakala setiap PNS atau ASN memiliki dukungan pemahaman

yang kuat terkait Core Values ASN "BerAKHLAK", yang mampu menggambarkan perilaku ASN yang Profesional dan melayani.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM). Fakultas Ekonomi Bisnis UNDHA AUB Surakarta, Mengucapkan banyak terima kasih kepada P2M Undha AUB Surakarta, Rektor Undha AUB Surakarta dan Organisasi Perangkat Daerah Wilayah Surakarta yang telah mengirimkan utusan dalam workshop ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmarani, D. P. (2023, February 13). JABATAN FUNGSIONAL ADALAH “THE NEW NORMAL” BAGI ASN. Abdi Negara Muda. <https://Abdinegaramuda.Org>.
- Badan Kepegawaian Negara No. 11. (2022). PERATURAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA RI NOMOR 11 TAHUN 2022 TENTANG PEDOMAN TEKNIS PEMBINAAN KEPEGAWAIAN JABATAN FUNGSIONAL.
- DeCenzo, D. A., Robbins, Stephen. P., & Verhulst, S. L. (2016). FUNDAMENTAL OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (BINDER READY VERSION). Wiley.
- Hazrati, K. (2017). PERAN SASARAN KINERJA PEGAWAI (SKP) DAN SERTIFIKASI TERHADAP KINERJA. *Jurnal Iqra*, 11(02). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30829/iqra.v11i2.1247>
- Humas Menpan RB (2021). (n.d.). PRESIDEN JOKOWI LUNCURKAN BERAKHLAK UNTUK PERCEPATAN TRANSFORMASI ASN. *Majalah Menpan RB Edisi 1*, Bulan Juli Tahun 2021.
- Karmilasari, W. N., & Pahlevi, T. (2021). PENERAPAN SISTEM PENILAIAN SASARAN KINERJA PEGAWAI (SKP) DI BAGIAN KESEJAHTERAAN RAKYAT (KESRA) KANTOR PEMERINTAH KABUPATEN BOJONEGORO. *Jurnal Sains Sosio Humaniora P-ISSN*, 5, 2580–1244. <http://simabro.bojonegorokab.go.id/dan>
- Maksin, M., Tantri, R. A., Hidayat, S., & Ariyanto, A. E. (2022). IMPLEMENTATION OF “ASN BER-AKHLAK” PROGRAM WITH CHARACTERISTICS AS A FORM OF EMPLOYEE DEVELOPMENT TO IMPROVE THE QUALITY AND LOYALTY OF EMPLOYEES. *Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara Dan Ilmu Komunikasi*, 8(1), 27–34. <https://doi.org/10.33084/restorica.v7i>
- Menpan RB Ri No. 53. (2014). PERMEN PAN REFORMASI BIROKRASI NOMOR 53 TAHUN 2014 TENTANG PETUNJUK TEKNIS PERJANJIAN KINERJA, PELAPORAN KINERJA DAN TATA CARA REVIU ATAS LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH.
- Peraturan Pemerintah RI. 30. (2019). PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NO. 30 TAHUN 2019, TENTANG PENILAIAN KINERJA

- PEGAWAI NEGERI SIPIL. In Pemerintah Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah.
- Permendagri RI No 86. (2017). PERATURAN MENTERI DALAM NEGERI RI NOMOR 86 TAHUN 2017 TENTANG TATA CARA PERENCANAAN, PENGENDALIAN DAN EVALUASI PEMBANGUNAN DAERAH, TATA CARA EVALUASI RANCANGAN PERATURAN DAERAH TENTANG RENCANA PEMBANGUNAN JANGKA PANJANG DAERAH DAN RENCANA PEMBANGUNAN JANGKA MENENGAH DAERAH SERTA TATA CARA PERUBAHAN PEMBANGUNAN JANGKA PANJANG DAERAH, RENCANA PEMBANGUNAN JANGKA MENENGAH DAERAH, DAN RENCANA KERJA PEMERINTAH DAERAH.
- Priansa, D. (2018). PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SDM. Alfabeta.
- Putri, G. H. E., & Frinaldi, A. (2022). PENGARUH BUDAYA KERJA DAN PENERAPAN SASARAN KINERJA PEGAWAI (SKP) ONLINE TERHADAP PENILAIAN PRESTASI KERJA DI DINAS PERDAGANGAN KOTA PADANG. *Jurnal Manajemen Dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 161–167. <https://doi.org/10.24036/jmiap.v4i3.213>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *ESSENTIAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR* (18th ed.). Pearson Education.
- UKEssay. (2018). THE MANAGEMENT PROCESS IN ACHIEVING ORGANIZATIONAL GOAL. <https://www.ukessay.com>.
- Yordhianswi, R., & Yustanti, W. (2017). SISTEM INFORMASI SASARAN KERJA PEGAWAI (SKP) UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA. *Jurnal Manajemen Informatika*, 7(2), 117–125. <https://ejournal.unesa.ac.id>